

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN  
KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN PENGAMBILAN  
KEPUTUSAN MANAJER BANK PERMATA  
(Studi Kasus Bank Permata Kota Tangerang Selatan)**

**ISMAIL JAMIL**

Dosen Akuntansi, Universitas Pamulang

*dosen00653@unpam.ac.id*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui fenomena, kesimpulan dan besarnya pengaruh dari dua variabel independen yaitu Motivasi Kerja dan keterampilan komunikasi interpersonal terhadap Pengambilan Keputusan Manajer Perbankan, baik secara parsial maupun simultan. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji kualitas data, yaitu uji validitas dan reliabilitas, asumsi klasik normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas, analisis regresi berganda, pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi dengan tingkat kesalahan 0,05. Memproses data menggunakan program SPSS. Responden dalam penelitian ini 102 manajer Bank Permata di wilayah Tangerang Selatan berdasarkan teori Suharsimi Arikunto. Berdasarkan hasil penelitian ini yang pertama: uji parsial (t) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengambilan keputusan dengan nilai thitung (7,989) > nilai ttabel (1,658) dan nilai sig. 0,000 < 0,05 dan keterampilan komunikasi interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengambilan keputusan dengan nilai thitung (8,877) > ttabel (1,658) dan sig 0,000 < 0,05 sedangkan motivasi kerja dan keterampilan komunikasi interpersonal bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap pengambilan keputusan dengan nilai 0,000 < 0,05 dan Fhitung (251,392) > Ftable (2,70)

**Kata Kunci:** motivasi, komunikasi, keputusan

## PENDAHULUAN

Dewasa ini persaingan antar dunia perbankan semakin tinggi, baik itu antara perbankan lokal, perbankan nasional maupun dengan perbankan internasional. Persaingan menjadi semakin ketat dengan adanya perdagangan bebas dan globalisasi, di mana perbankan - perbankan asing dengan produknya yang berkualitas dapat masuk ke negara manapun tanpa hambatan. Disinilah akan terjadi persaingan antara produk lokal dengan produk asing dengan memperhatikan indikator harga, mutu, efisiensi, serta efektifitas. Perbankan akan mengalami tekanan-tekanan, dan agar dapat bertahan dan memenangkan persaingan maka konsep-konsep seperti produktivitas, efisiensi, *competitive edge*, dan berbagai macam peningkatan kinerja dan kualitas akan menjadi penting.

Kunci keberhasilan suatu perbankan pada dasarnya terletak pada efisiensi dan efektivitas seorang pimpinan. Dapat dikatakan keberhasilan perbankan adalah keberhasilan pimpinannya yang dalam hal ini adalah seorang manajer. Pola manajemen keuangan modern telah memberikan kewenangan lebih besar kepada para manajer untuk melaksanakan pengelolaan perbankan menjadi lebih baik dan berkualitas. Tugas pengurus "lebih memerlukan keupayaan atau kemahiran untuk merancang, mengatur, bergerak untuk mengawal,

mewakili, berkomunikasi dan mengarahkan secara strategik dan taktik dalam mencapai matlamat". Oleh karena itu, para manajer perbankan dituntut untuk memiliki berbagai pengetahuan dan keterampilan yang dapat mendukung keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya. Karena peran para manajer sangat penting, seharusnya pemilihan dan penseleksian para manajer perbankan harus berfokus pada skill dan terampilan untuk memecahkan berbagai problem dalam suatu organisasi perbankan.

Dari semua pengalaman yang menunjukkan bahwa kecekapan dan keberkesanan akan tanggungjawab pengurusan dapat dicapai melalui pendekatan teori saintifik, keupayaan untuk berfikir dan pengalaman, yang disatukan menjadi gaya pengurusan kepimpinan dalam membuat keputusan dengan tepat dan berhati-hati. Dan dalam mengukur kecekapan dan keberkesanan pengurus dalam organisasi pengurusan, mereka mahir dan mampu membuat keputusan yang rasional, logik, realistik dan pragmatis yang implikasi praktisnya manajer perbankan berfungsi sebagai administrator, pemimpin, pendidik dan juga sebagai manajer organisasi. Begitu pentingnya pengambilan keputusan.

Weber dalam Salusu (1996) berpendapat bahwa "memberikan perhatian pada pengambilan keputusan dari segi kehadirannya,

yaitu tanpa adanya pengambilan keputusan administratif, kita tidak dapat mengerti, apalagi meramalkan berdasarkan tindakan-tindakan manajemen sehingga kita tidak dapat menyempurnakan efektivitas suatu manajemen". Erving L. Janis dan Leon Mann (1979) mengatakan bahwa "pada dasarnya pengambilan keputusan pengurus perbankan adalah istilah sistem pertimbangan tindakan dalam menjalankan fakta keputusan, melalui berbagai kemungkinan untuk memperoleh hasil yang optimal, dalam menyelesaikan masalah yang dimiliki oleh organisasi perbankan".

Keputusan organisasi perbankan merupakan "upaya kebutuhan implementasi tindakan perbankan, dimana sebagai pembuat keputusan, manajer perbankan memiliki peras sepenuhnya untuk kelompok yang memiliki *self image*, nalar realibilitas untuk memelihara reputasi publik sebaik mungkin". Untuk melihat keberhasilan dan meningkatkan kemampuan manajer perbankan dalam melakukan pengambilan keputusan, maka perlu diupayakan agar memiliki keterampilan, dengan cara menggali dan mengembangkan teori-teori manajerial, administrasi dan kependidikan, yang erat kaitannya dengan motivasi kerja dan kemampuan komunikasi interpersonal. "Untuk menyokong usaha ini, perlu melakukan tinjauan dengan melihat hubungan antara

motivasi kerja dan kemahiran komunikasi interpersonal dengan membuat keputusan individu pengurus perbankan". Dengan motivasi kerja yang tinggi dan kemampuan komunikasi interpersonal yang baik akan mempengaruhi pengambilan keputusan secara optimal, Dengan demikian peneliti akan melakukan penelitian tentang hubungan antara motivasi kerja dan kemampuan komunikasi interpersonal dengan pengambilan keputusan manajer perbankan.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif, teknik analisis data yang telah diperoleh dengan menggunakan statistik inferensial korelasi sederhana dan korelasi ganda, korelasi parsial, serta regresi sederhana dan ganda. Penelitian merupakan penjelasan asosiatif yang menguji hubungan antara Motivasi Kerja dan Kemampuan komunikasi interpersonal dengan variabel independennya yaitu Pengambilan keputusan.

## **Hasil Penelitian dan Pembahasan Uji Validitas**

Hasil Uji Validitas yang diukur lewat instrumentasi penelitian berupa 38 pernyataan secara keseluruhan dari ketiga variabel menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Komunikasi interpersonal ( $X_2$ )

dan pengambilan keputusan (Y) dalam penelitian ini mempunyai nilai *corrected item total* lebih besar dari 0.196 (*R-table*).

### Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's <i>Alpha</i>	Ket.
X <sub>1</sub>	0.771	Reliabel
X <sub>2</sub>	0.927	Sangat Reliabel
Y	0.911	Sangat Reliabel

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui dan disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang mewakili setiap variabel stabil dan konsisten.

Hasil penelitian pada Uji F diatas dapat dilihat  $F_{hitung}$  lebih besar daripada  $F_{tabel}$   $251.392 > 2.70$ , yang berarti terjawab  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Pengambilan keputusan.

### KESIMPULAN

Setelah dilakukan analisa dan pembahasan yang diteliti berdasarkan teori maka dapat dibuat suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengambilan keputusan “karena

nilai signifikan (0,005) dibawah (lebih kecil dari) *level of significant* 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  (7.989)  $>$  nilai  $t_{tabel}$  (1,658) dengan bentuk pengaruhnya adalah positif karena nilai koefisien regresi harga bernilai positif, yaitu 2,094 yang menunjukkan setiap peningkatan Motivasi kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan pengambilan keputusan sebesar 0,358 atau bisa di katakan juga peningkatan keputusan pembelian sebesar 35,8”.

2. Komunikasi interpersonal memiliki pengaruh dan signifikan terhadap Pengambilan keputusan “karena nilai signifikan (0,000) dibawah (lebih kecil dari) *level of significant* 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  (8,877)  $>$  nilai  $t_{tabel}$  (1,658) dengan bentuk pengaruhnya adalah positif karena nilai koefisien regresi harga bernilai positif, yaitu 0,115 yang menunjukkan setiap peningkatan harga sebesar satu satuan akan meningkatkan Pengambilan keputusan sebesar 0,115 atau bisa di katakan juga peningkatan keputusan pembelian sebesar 11,5%”.
3. “Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) dan Komunikasi interpersonal (X<sub>2</sub>), berpengaruh dan signifikan secara simultan/bersama-sama terhadap pengambilan keputusan (Y) karena nilai signifikan (0,000) dibawah (lebih kecil dari) *level of*

*significant* 0,05 dan nilai  $F_{hitung}$  (251,392) > nilai  $F_{tabel}$  (2,70) dengan besarnya motivasi kerja ( $X_1$ ) dan komunikasi interpersonal ( $X_2$ ) terhadap Pengambilan Keputusan 25,1%”.

## REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”*. Jakarta : PT. Rineka Cipta..
- Ghozali, Imam. (2005). *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS”*, Semarang: Semarang : BP Undip.
- Sugiyono, (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Bandung : Alfabeta.
- Sugiono. (2012). *“Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D”*. Bandung : CV. Alfabeta..
- Sugiono. (2014). *“Metode Penelitian Manajemen”*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Bukhori Zainun, (2007). *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Slovin dalam Husein Umar, (2004). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*”, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Budiyono. (2015). *Statistika Untuk Penelitian*. Surakarta: UNS Press.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Deikme, Pilatus. (2013). *Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Timika Provinsi Papua*, Jurnal EMBA, 980-986
- Hartono, J. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2004). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zameer, H., Ali, S., Nisar, W., & Amir, M. (2014). The Impact of the Motivation on the Employee’s Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 293-298.